

CA20N
L90
-2029



VOCATIONAL REHABILITATION HANDBOOK

MVRMVRMVR
MEDICAL / VOCATIONAL
REHABILITATION



**Workers'
Compensation
Board**

**Commission
des accidents
du travail**

VOCATIONAL REHABILITATION HANDBOOK

TABLE OF CONTENTS

Section One: INTRODUCTION

Medical and vocational rehabilitation – a unified approach	2
Vocational Rehabilitation – the Board's new strategy	3
Legislative framework for change	4
New obligations for the Board	4
New obligations for employers	5

Section Two: THE VOCATIONAL REHABILITATION PROCESS

The key people – where do you fit in?	6
Responsibilities – who does what?	6
Developing a vocational rehabilitation plan	7
Hierarchy of back-to-work objectives	7

Section Three: RESOURCES AND TECHNIQUES

Vocational rehabilitation staff	8
• Vocational rehabilitation caseworker	8
• Social rehabilitation counsellor	8
• Modified work program specialist	8
• Placement advisor	9
• Job opportunity consultant	9
• Worksite analyst	9
Other vocational rehabilitation techniques	9
• Interviews on employer premises	9
• Increased assessment and training services	9
• Modified work programs	10
• Identifying vocational rehabilitation costs on Accident Cost Statements	10

Section Four: CONTACTS

Head Office	11
Information Centre	11
Regional Offices	11
Area Offices	11

Section One: INTRODUCTION

Medical and vocational rehabilitation – a unified approach

The rehabilitation of injured workers in Ontario is central to the mandate of the Workers' Compensation Board (WCB). The WCB is authorized, under the *Workers' Compensation Act*, to provide rehabilitation services. The Board has provided these services to injured workers for several decades, during which the scope and level of service has broadened significantly.

In 1988, new strategies which represent far-reaching changes to the Board's traditional rehabilitation services were introduced for both medical and vocational rehabilitation. While the **medical rehabilitation** strategy aims to help workers who have suffered a work-related injury or disease recover more quickly with less disruption, the **vocational rehabilitation** strategy aims to diminish the adverse effects of the injury or disease on the work and personal lives of workers. Together they aim to facilitate the worker's early return to pre-accident employment and share the following key themes:

- early intervention to promote early medical recovery of the injured worker and an early return to full activities and employment;
- broader availability of services throughout the province;
- more accessible, focused and appropriate services;
- increased monitoring and evaluation of programs;
- improved communications among employers, injured workers and the medical community;
- a more structured and integrated approach to rehabilitation;
- the clear separation of rehabilitation services from adjudication and entitlement decisions; and
- long-term cost benefits.

Vocational rehabilitation – the Board's new strategy

The Board's new vocational rehabilitation strategy enhances the quality and effectiveness of services provided to injured workers and employers of Ontario. The primary goal is to lessen the impact of work-related injury or disease by helping the injured worker re-establish, as much as possible, his or her pre-accident earnings.

The strength of the Board's new approach rests on two key elements: early intervention and shared partnership.

Early intervention

In the past, workers were usually referred for vocational rehabilitation only when they were assessed as medically capable of performing some modified type of work. On average, this did not occur until approximately 17 to 18 months post-injury. Workers suffering from serious head injuries or amputations, however, were automatically referred for vocational rehabilitation.

With the Board's new approach, injured workers receiving WCB benefits are contacted by the Board 45 days after their claim has been registered to assess their need for vocational rehabilitation services. If those services are not initiated at that time, the case will be reviewed every six weeks thereafter. All injured workers who can benefit from and are in need of vocational rehabilitation services are assessed and offered such services within six months.

In every case it is determined whether additional medical rehabilitation would be helpful and could result in a return to pre-accident employment. If appropriate, a referral is arranged.

Shared partnership

Successful rehabilitation hinges on the full cooperation and efforts of the worker, the employer, the treating physician and the WCB vocational rehabilitation caseworker. Through the active participation of all parties, a vocational rehabilitation (back-to-work) plan is developed for the injured worker. This back-to-work plan contains specified goals and timeframes for achieving these goals.

Legislative framework for change

Bill 162, *An Act to amend the Workers' Compensation Act*, was proclaimed on January 2, 1990. This new legislation places a major emphasis on reintegration of the worker into the workforce through specific vocational rehabilitation and re-employment provisions. The legislation places new obligations on both the Board and employers in Ontario.

New obligations for the Board

Early assessment

Within 45 days after notice of an accident is filed, the Board will contact a worker who has not returned to work to identify the need for vocational rehabilitation services.

Vocational rehabilitation services

If the Board determines it appropriate, the injured worker will be provided with vocational rehabilitation services. Such services may include consultation, counselling, and the planning and design of a vocational rehabilitation program.

Vocational rehabilitation assessment

If, after six months, the injured worker has not returned to work, the Board will offer the worker a vocational rehabilitation assessment. This assessment may include an evaluation of the worker's functional abilities, vocational skills, aptitude, educational attainment, literacy and language skills. Both the worker and employer will be given written results of the assessment.

Vocational rehabilitation program

If the Board determines a vocational rehabilitation program to be appropriate, it is developed in consultation with the worker and, where possible, with the employer and the worker's physician. The program may include vocational training, general skills upgrading, refresher courses, employment counselling (including training in job search skills and identification of employment opportunities), participation in an on-the-job training program, help in looking for employment, and assistance for an employer in adapting the work or workplace to accommodate the needs of the worker.

New obligations for employers

Re-employment

Most employers in Ontario, who regularly employ 20 or more workers, are required to re-employ an injured worker who has had at least one year of continuous service before the accident, once the worker is able to perform the essential duties of the job he or she held before the injury.

If the worker is unable to perform the essential duties of the pre-injury job, but can perform other suitable work, the employer must give the worker the first opportunity to accept such work that may become available. Employers are required to modify the work or the workplace to accommodate the needs of the injured worker in order to facilitate a worker's re-employment, as long as it does not cause undue hardship to the employer. This obligation parallels that of the *Ontario Human Rights Code*.

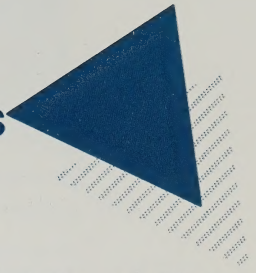
Maintenance of employment benefits

Employers are required to continue paying any employer contributions to the injured worker's employment benefits, such as health care, life insurance and pension plan, for up to one year after the injury. Injured workers must also maintain any share of contributions for which they are responsible.

Note: Further details on the re-employment and maintenance of employment benefits aspects of Bill 162 are available in the Board brochure, *New employer obligations under the Workers' Compensation Act: Re-employing injured workers and maintaining employment benefits*.

TOGETHER WE'RE GOING TO WORK.

Section Two: THE VOCATIONAL REHABILITATION PROCESS



The key people – where do you fit in?

The following people share responsibility for the early recovery and return to work of the injured worker under the Board's approach to vocational rehabilitation:

- the injured worker;
- the employer whose worker was injured;
- the injured worker's medical practitioner; and
- the WCB vocational rehabilitation caseworker.

Responsibilities – who does what?

Each key person has specific responsibilities, which include:

WCB vocational rehabilitation caseworker

- manages and monitors the rehabilitation process;
- assesses vocational, social and pre-vocational needs and, if necessary, refers the worker to an appropriate service provider;
- develops formal, individualized vocational rehabilitation plans in conjunction with the worker, employer and the worker's physician; and
- negotiates with the employer and worker to ensure pre-accident, comparable or other suitable employment for the rehabilitated worker, in accordance with the Board's hierarchy of service objectives (see Hierarchy of back-to-work objectives, page 7).

Worker

- actively participates in developing and carrying out the vocational rehabilitation plan;
- continues medical rehabilitation, as necessary, to recover physically and prepare for the job;
- explores possible alternative or modified work, if necessary; and
- maintains contact with the employer and the vocational rehabilitation caseworker to get information updates on the employment situation.

Employer

- modifies the work or workplace, as necessary, to accommodate the injured worker;
- provides an on-the-job period of transitional employment for the returning worker;
- provides pre-accident, comparable or other suitable employment;
- provides on-the-job training; and
- maintains contact with the worker.

Medical practitioner

- provides medical opinions on the worker's capabilities concerning the vocational rehabilitation plan and specific work opportunities;
- reviews the injured worker's vocational rehabilitation plan and alerts the Board to any possible medical problems which may arise; and
- signs off the vocational rehabilitation plan if he or she wishes, to indicate support for the plan.

Developing a vocational rehabilitation plan

The Board's vocational rehabilitation caseworker brings the injured worker, the employer and the worker's medical practitioner together. As partners, they develop a vocational rehabilitation plan.

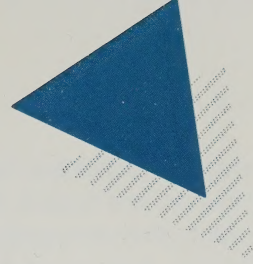
Once the plan is agreed upon by the key people, and each is assigned a particular role to play in ensuring the plan works, it is the responsibility of each key person to carry out his or her part. The vocational rehabilitation caseworker stays in contact with the injured worker, the employer and the medical practitioner to make sure progress is made. The caseworker also ensures that all parties are aware of and get access to any resource tools required to carry out their responsibilities.

Hierarchy of back-to-work objectives

The Board's vocational rehabilitation staff, together with the injured worker, work through the following hierarchy of service goals:

- return to the pre-accident job with the accident employer;
- return to work with the accident employer in a comparable job;
- return to work with another employer in a comparable job;
- return to other suitable work with the accident employer; or
- return to other suitable work with another employer.

Section Three: **RESOURCES AND TECHNIQUES**



Vocational rehabilitation staff

The Board has staff who are responsible for ensuring vocational rehabilitation services are provided to injured workers and employers in their service areas. The vocational rehabilitation staff in the Regional Offices and Integrated Service Units (ISUs) work together as a team to help injured workers return to the workforce.

The following is a list of Workers' Compensation Board vocational rehabilitation professionals and their key responsibilities:

Vocational rehabilitation caseworker

The vocational rehabilitation caseworker manages the rehabilitation program and acts as the liaison between the injured worker, the employer and the treating physician. Workers participating in a back-to-work program will be contacted every two weeks by their vocational rehabilitation caseworker. Once the worker has been placed in a job, the Board will followup after six months and, again, after one year to check on his or her status.

Social rehabilitation counsellor

The social rehabilitation counsellor becomes involved when an injured worker has adjustment problems which prevent him or her from participating in a vocational rehabilitation program. The social rehabilitation counsellor will work with the injured worker to resolve these problems, facilitating referrals to agencies that will help the worker overcome these personal problems, and allow him or her to successfully participate in a vocational rehabilitation program.

Modified work program specialist

The modified work program specialist works with members of the local employer/union communities to develop new employment and training opportunities for rehabilitated workers. The modified work program specialist also provides the local employer/union communities with information and education on injury management systems, modified work programs, and other rehabilitation issues.

Placement advisor

The placement advisor helps injured workers return to work by providing information on job opportunities to workers; providing information to employers regarding job-ready workers who may meet the employer's needs; reviewing with employers Board incentives for those who participate in assessment and on-the-job training programs; and sharing information with caseworkers, adjudicators and other WCB staff on local employment issues, opportunities and trends.

Job opportunity consultant

The job opportunity consultant provides information about and training in job search techniques to injured workers who are preparing to re-enter the workforce. These techniques include answering job advertisements, writing resumes and preparing for interviews. This is done in consultation with the vocational rehabilitation caseworker and placement advisor, as required.

Worksite analyst

The worksite analyst provides advice and guidance on worksite analyses and ergonomic procedures to employers and Board staff, and participates in case discussions with vocational rehabilitation caseworkers and/or placement advisors, as required.

Other vocational rehabilitation techniques

Interviews on employer premises

Whenever feasible, the vocational rehabilitation caseworker will make arrangements for injured workers to be interviewed on the employer's premises. This encourages workers to maintain contact with their colleagues and their employer, and to be more physically active. It also encourages the employer to be aware of, and actively participate in, the worker's rehabilitation.

Increased assessment and training services

If training or further job education is needed, the vocational rehabilitation caseworker will, in cooperation with the worker and the employer, arrange on-the-job training. If formal education programs are required, they will be provided by external instructors and educators.

Modified work programs

The Board will provide, as part of its vocational rehabilitation team, modified work program specialists (described on page 8) to advise and support employers in developing modified work programs and other initiatives which facilitate an injured worker's early return to work. (Modified work programs are discussed in further detail in the WCB brochure *Modified Work Program Guide*.)

Identifying vocational rehabilitation costs on Accident Cost Statements

Since January 1989, all costs for vocational rehabilitation are included on the accident employer's Accident Cost Statements to more accurately reflect the real cost of the claim. This is an incentive for employers who have injured workers to reinstate and rehire those workers to better control their costs and to avoid the risk of other, potentially more expensive rehabilitation alternatives.

INFORMATION CENTRE

*Toronto Claims
Information Centre*
1382 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M6E 1C6
(416) 965-8864

Ottawa
360 Albert Street
Suite 200
Ottawa, Ontario
K1R 7X7
(613) 238-7851

Windsor
235 Eugenie Street West
Windsor, Ontario
N8X 2X7
(519) 966-0660

North Bay
128 McIntyre Street West
North Bay, Ontario
P1B 2Y6
(705) 472-5200

Timmins
Hollinger Court
100 Waterloo Road
Timmins, Ontario
P4N 4X5
(705) 267-6427

11

Bureaux de la Commission des accidents du travail

BUREAU CENTRAL

Toronto
2, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3C3
(416) 927-9555

M6E 1C6
(416) 965-8864

Centre d'information sur
l'indemnisation de Toronto
1382, avenue St. Clair Ouest
Toronto (Ontario)
M6E 1C6

CENTRE D'INFORMATION

BUREAUX RÉGIONAUX

Hamilton
120, rue King Ouest
Hamilton (Ontario)
L8P 4V2
(416) 523-1800

London
148, rue Fullarton
London (Ontario)
N6A 5P3
(519) 663-2331

Ottawa
360, rue Albert
Bureau 200
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7
(613) 238-7851

Sudbury
30, rue Cedar
Sudbury (Ontario)
P3E 1A4
(705) 675-9301

Thunder Bay
Boîte postale 7000
410, avenue Memorial
Thunder Bay (Ontario)
P7C 5S2
(807) 343-1710

Windsor
235, rue Eugénie Ouest
Windsor (Ontario)
N8X 2X7
(519) 966-0660

BUREAUX LOCAUX

Kingston
234, rue Concession
Bureau 304
Kingston (Ontario)
K7K 5W6
(613) 544-9682

Kitchener/Waterloo
151, rue Frederick
Kitchener (Ontario)
N2H 2M2
(519) 576-4130

North Bay
128, rue McIntyre Ouest
North Bay (Ontario)
P1B 2Y6
(705) 472-5200

St. Catharines
Lake Carlton Plaza
161, rue Carlton
Bureau 201
St. Catharines (Ontario)
L2R 1R5
(416) 687-8622

Sault-Ste-Marie
369, rue Queen Est
Bureau 101
Sault-Ste-Marie (Ontario)
P6A 1Z4
(705) 942-3002

Timmins
Hollinger Court
100, chemin Waterloo
Timmins (Ontario)
P4N 4X5
(705) 267-6427

La Commission mettra à la disposition des employeurs les services d'un spécialiste des programmes de travail modifié, (décrits en page 8) membre de l'équipe chargé de réadaptation professionnelle, pour les aider à élaborer des programmes de travail modifié et à prendre des mesures pour faciliter le retour au travail du travailleur. Les programmes de travail modifié sont expliqués en détails dans la brochure de la CAT intitulée *Guide sur les programmes de travail modifié*.

Inscription des frais de réadaptation professionnelle dans le Relevé des coûts d'accidents

Depuis janvier 1989, tous les frais de réadaptation professionnelle sont inclus dans le Relevé des coûts d'accidents de l'employeur afin de relier plus adéquatement les coûts réels d'une demande. Cette mesure vise à inciter les employeurs à réembaucher leurs travailleurs blessés afin de mieux contrôler leurs coûts et d'éviter le risque d'avoir à recourir à des méthodes de réadaptation qui pourraient être plus dispendieuses.

L'agent de placement aide les travailleurs blessés à retourner au travail en leur fournissant des renseignements sur les possibilités d'emploi, en donnant aux employeurs des renseignements sur les travailleurs prêts à reprendre le travail et susceptibles de satisfaire leurs besoins, en expliquant aux employeurs les primes offertes à ceux qui participent à des programmes d'évaluation et de formation en cours d'emploi, et en échangeant des renseignements avec les agents de réadaptation professionnelle, les agents d'indemnisation et les autres membres du personnel de la CAT sur les questions relatives au marché du travail local, sur les possibilités d'emploi et sur les tendances du marché.

Consultant en placement

Le consultant en placement fournit aux travailleurs blessés qui se préparent à réintégrer le marché du travail une formation et des renseignements sur les techniques de recherche d'emploi. Celles-ci incluent la façon de répondre à une annonce d'emploi, la façon de rédiger un curriculum vitae et la préparation à une entrevue. Ce travail est effectué en collaboration avec l'agent de réadaptation professionnelle et l'agent de placement, si nécessaire.

Analyste du milieu de travail

L'analyste du milieu de travail sert de guide aux employeurs et au personnel de la Commission en ce qui concerne les analyses du milieu de travail et les procédés ergonomiques. Il discute des cas particuliers avec l'agent de réadaptation professionnelle ou l'agent de placement, si nécessaire.

Nouvelles techniques de réadaptation professionnelle

Interviews sur les lieux du travail

L'agent de réadaptation professionnelle prend les dispositions nécessaires pour interviewer, autant que possible, les travailleurs blessés sur les lieux du travail. Cette méthode encourage le travailleur blessé à maintenir un contact avec ses collègues et son employeur et à être plus actif. Cela permet également à l'employeur de participer à la réadaptation du travailleur.

Augmentation des services d'évaluation et de formation

Si le travailleur a besoin d'une période de formation ou d'apprentissage supplémentaire, l'agent de réadaptation professionnelle, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, élaborera un programme de formation en cours d'emploi. Si le travailleur a besoin d'un programme d'éducation formelle, ce sont des agents de formation et des éducateurs externes qui le lui procureront.

3e PARTIE : RESSOURCES ET TECHNIQUES Personnel du service de réadaptation professionnelle

La Commission dispose de personnel en nombre suffisant pour offrir des services de réadaptation professionnelle aux travailleurs blessés et aux employés dans leur région. Le personnel du service de réadaptation professionnelle des bureaux régionaux et des unités de services intégrés travaillent ensemble pour aider les travailleurs blessés à réintégrer le marché du travail.

Voici la liste des professionnels du service de réadaptation professionnelle de la Commission des accidents du travail et leurs responsabilités premières :

Agent de réadaptation professionnelle

L'agent de réadaptation professionnelle dirige le programme de réadaptation et agit comme agent de liaison entre le travailleur blessé, l'employeur et le médecin traitant. Les travailleurs qui participent à un programme de retour au travail seront contactés toutes les deux semaines par leur agent de réadaptation professionnelle. Lorsqu'un travailleur obtient un emploi, la Commission effectue un suivi après six mois et un autre après un an.

Conseiller en réadaptation sociale

Le conseiller en réadaptation sociale intervient dans le dossier lorsqu'un travailleur blessé a des problèmes d'adaptation qui l'empêchent de participer à un programme de réadaptation professionnelle. Afin de permettre au travailleur de participer avec succès à un programme de réadaptation professionnelle, le conseiller l'aide à résoudre ces problèmes, et le dirige vers des agences qui pourraient également l'aider à régler ses problèmes personnels.

Spécialiste des programmes de travail modifié

Le spécialiste des programmes de travail modifié collabore avec les syndicats et les employeurs locaux pour trouver de nouveaux emplois et de nouvelles possibilités de formation pour les travailleurs réadaptés. Il leur fournit également des renseignements sur les systèmes de traitement des lésions, sur les programmes de travail modifié et sur d'autres questions de réadaptation.

Employeur

- modifie le travail ou le lieu de travail, si nécessaire, pour l'adapter aux besoins du travailleur blessé;
- offre au travailleur une période de transition lorsqu'il reprend le travail;
- offre au travailleur son emploi d'avant l'accident, un emploi comparable ou un emploi approprié;
- fournit une formation en cours d'emploi;
- maintient le contact avec le travailleur.

Médecin traitant

- fournit des options médicales sur les capacités du travailleur relativement au plan de réadaptation professionnelle et à des possibilités d'emploi spécifiques;
- étudie le plan de réadaptation professionnelle du travailleur blessé et avertit la Commission s'il estime que des problèmes médicaux peuvent en découler;
- signe le plan de réadaptation professionnelle s'il le désire, pour indiquer qu'il appuie le plan proposé.

Elaboration d'un plan de réadaptation professionnelle

L'agent de réadaptation professionnelle de la CAT réunit le travailleur blessé, son employeur et son médecin traitant pour élaborer un plan de réadaptation professionnelle.

Un fois que ces personnes-clés s'entendent sur le plan et que le rôle de chacun est défini, chaque personne doit faire sa part pour assurer la réussite du projet. L'agent de réadaptation professionnelle reste en contact avec le travailleur blessé, son employeur et son médecin traitant pour s'assurer qu'il y a des progrès. L'agent de réadaptation professionnelle s'assure également que tous les intervenants connaissent bien les outils qui sont à leur disposition pour les aider dans leur tâche.

Hierarchie des objectifs de retour au travail

Le personnel du service de la réadaptation professionnelle de la Commission, en collaboration avec le travailleur blessé, travaille d'après la hiérarchie suivante :

- retour au travail d'avant l'accident avec le même employeur;
- retour au travail pour le même employeur mais dans un poste comparable;
- retour au travail pour un autre employeur dans un poste comparable;
- retour à un travail approprié pour l'employeur au moment de l'accident;
- retour à un travail approprié pour un autre employeur.

2^e PARTIE : LE PROCESSUS DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

Les personnes-clés – Quel est votre rôle?

Dans la nouvelle stratégie de réadaptation professionnelle de la Commission, les personnes mentionnées ci-dessous sont conjointement responsables du rétablissement et du retour au travail rapide du travailleur blessé :

- le travailleur blessé;
- l'employeur;
- le médecin traitant du travailleur blessé;
- l'agent de réadaptation professionnelle de la CAT.

Responsabilités – Quel est le rôle de chacun?

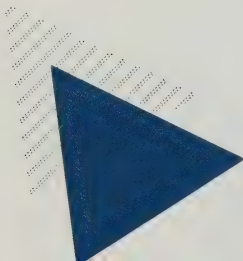
Chaque personne-clé a les responsabilités distinctes suivantes :

Agent de réadaptation professionnelle de la CAT

- dirige et surveille le processus de réadaptation;
- évalue les besoins en matière de réadaptation professionnelle, sociale et les besoins précédant la réadaptation et, si nécessaire, dirige le travailleur vers la personne susceptible de répondre à ces besoins;
- élabore des plans de réadaptation professionnelle personnalisés et réalistes en collaboration avec le travailleur, l'employeur et le médecin traitant;
- négocie avec l'employeur et le travailleur pour assurer au travailleur réadapté son emploi d'avant l'accident, un emploi comparable ou un emploi approprié, conformément à la hiérarchie des objectifs de la Commission (voir Hiérarchie des objectifs de retour au travail à la page 7).

Travailleur

- participe activement à l'élaboration et à l'exécution du plan de réadaptation professionnelle;
- continue sa réadaptation médicale, le cas échéant, afin de se rétablir physiquement et de se préparer pour son travail;
- étudie les possibilités d'emploi comparable ou de travail modifié, si nécessaire;
- maintient le contact avec son employeur et l'agent de réadaptation professionnelle pour obtenir des renseignements à jour sur la situation de travail.



La plupart des employeurs en Ontario qui emploient vingt travailleurs ou plus doivent réembaucher un travailleur blessé qui travaillait pour eux de façon continue depuis au moins un an au moment de l'accident et ce, dès que le travailleur est suffisamment rétabli pour effectuer les tâches essentielles du travail qu'il effectuait avant l'accident.

Si le travailleur ne peut effectuer les tâches essentielles de son emploi d'avant l'accident, mais peut effectuer un autre travail approprié,

l'employeur doit lui offrir en priorité le premier emploi approprié disponible. L'employeur doit modifier le travail ou les lieux de travail pour l'adapter aux besoins du travailleur blessé, dans la mesure où il peut y parvenir sans trop de difficultés. Cette obligation existe également en vertu du Code des droits de la personne (1981) de l'Ontario.

Maintien des avantages sociaux

L'employeur doit continuer de payer sa part des contributions aux régimes d'assurance-maladie, d'assurance-vie et de pension du travailleur pendant un maximum d'un an après l'accident. Les travailleurs blessés doivent également maintenir leurs parts des contributions.

Remarque :

Pour de plus amples renseignements concernant le réembauchage et le maintien des avantages sociaux en vertu de la Loi 162, veuillez consulter la brochure Nouvelles obligations de l'employeur en vertu de la Loi sur les accidents du travail : Réembauchage des travailleurs blessés et maintien de leurs avantages sociaux.

ON TRAVAILLE ENSEMBLE.

Justification législative des changements

La Loi 162, loi modifiant la Loi sur les accidents du travail, est entrée en vigueur le 2 janvier 1990. Cette nouvelle loi met l'accent sur la réintégration du travailleur dans le marché du travail en améliorant les services de réadaptation professionnelle et en introduisant de nouvelles dispositions relatives au réembauchage. La Loi impose à la Commission des accidents du travail et aux employeurs de l'Ontario de nouvelles obligations.

Nouvelles obligations de la Commission

Évaluation rapide

Dans les quarante-cinq jours suivant la réception d'une demande d'indemnisation, la Commission doit contacter le travailleur qui n'est pas encore retourné au travail pour déterminer s'il y a lieu de lui offrir des services de réadaptation professionnelle.

Services de réadaptation professionnelle

Le travailleur blessé se verra offrir des services de réadaptation professionnelle si la Commission le juge à propos. Ces services peuvent inclure des services de consultation et de counseling, et l'élaboration d'un programme de réadaptation professionnelle.

Évaluation aux fins de réadaptation professionnelle

Si, après six mois, le travailleur blessé n'est pas retourné au travail, la Commission lui fera passer une évaluation aux fins de réadaptation professionnelle. Cette évaluation peut comprendre une évaluation des capacités fonctionnelles du travailleur, de ses aptitudes professionnelles, de ses aptitudes générales, de son niveau de scolarité, de son degré d'alphabétisation et de ses compétences linguistiques. Le travailleur et l'employeur recevront tous deux les résultats de cette évaluation.

Programme de réadaptation professionnelle

Si la Commission estime qu'il y a lieu d'établir un programme de réadaptation professionnelle, celui-ci est élaboré en collaboration avec le travailleur et, lorsque cela est possible, avec l'employeur et le médecin traitant du travailleur. Le programme peut inclure une formation préalable, des cours de rattrapage généraux, des cours de recyclage, des consultations en matière d'emploi (incluant une formation en recherche d'emploi et l'identification des possibilités d'emploi), des programmes de formation en cours d'emploi, de l'aide dans la recherche d'emploi. Il permet également d'aider les employeurs à adapter un travail ou un lieu de travail aux besoins du travailleur.

Réadaptation professionnelle - La nouvelle stratégie de la Commission

La nouvelle stratégie de réadaptation professionnelle de la Commission vise à augmenter la qualité et l'efficacité des services offerts aux travailleurs blessés et aux employeurs de l'Ontario. Son objectif principal est d'atténuer l'impact d'une lésion ou d'une maladie professionnelle en aidant le travailleur blessé à obtenir à nouveau, autant que possible, le salaire qu'il touchait avant son accident.

La force de cette nouvelle approche de la Commission repose sur deux éléments-clés : une intervention rapide et une étroite collaboration entre les intervenants.

Intervention rapide

Jusqu'ici, les travailleurs étaient dirigés vers des services de réadaptation professionnelle lorsqu'une évaluation médicale démontrait qu'ils étaient en mesure d'effectuer un travail modifié quelconque. En moyenne, les travailleurs n'étaient dirigés vers ces services que dix-sept ou dix-huit mois après leur accident. Cependant, les travailleurs ayant subi une lésion grave à la tête ou une amputation étaient immédiatement dirigés vers les services de réadaptation professionnelle.

Avec la nouvelle stratégie, les travailleurs blessés qui reçoivent des indemnités mais non des services de réadaptation professionnelle seront contactés quatre-vingt-cinq jours après l'enregistrement de leur demande pour établir s'ils ont besoin de ces services. Si le travailleur n'est pas dirigé vers le Service de réadaptation professionnelle après ces quatre-vingt-cinq jours se sont écoulés, son dossier sera réétudié toutes les six semaines. Ainsi, six mois au plus tard après un accident, tous les travailleurs blessés qui peuvent bénéficier et ont besoin de réadaptation professionnelle seront évalués et, au besoin, recevront ces services.

Dans chaque cas, on détermine si des services de réadaptation médicale additionnels sont nécessaires et pourraient avoir pour résultat le retour du travailleur à son emploi d'avant l'accident. Le travailleur est dirigé vers ces services, le cas échéant.

Étroite collaboration

Le succès de la réadaptation repose sur une étroite collaboration entre le travailleur, l'employeur, le médecin traitant et l'agent de réadaptation professionnelle de la CAT. Ce n'est, en effet, qu'avec la participation de toutes les parties, qu'un plan de réadaptation professionnelle (retour au travail) pourra être élaboré. Ce plan contient des objectifs précis et un échéancier pour atteindre ces objectifs.

Réadaptation médicale et professionnelle – Une approche globale

La réadaptation des travailleurs blessés est au cœur du mandat de la Commission des accidents du travail (CAT). La CAT est autorisée, en vertu de la Loi sur les accidents du travail, à fournir des services de réadaptation professionnelle. La Commission fournit ces services aux travailleurs blessés depuis plusieurs décennies et leur portée et qualité se sont considérablement accrues.

L'adoption, en 1988, de nouvelles stratégies de réadaptation médicale et professionnelle représente une modification importante des services de réadaptation traditionnels de la Commission. La stratégie de réadaptation médicale vise à aider les travailleurs blessés à se rétablir plus rapidement de leurs lésions ou maladies professionnelles et la stratégie de réadaptation professionnelle vise à atténuer les effets négatifs d'une lésion sur le travail et les activités quotidiennes des travailleurs. Ces deux types de réadaptation visent à faciliter le retour rapide du travailleur à son emploi d'avant l'accident et ont les mêmes objectifs principaux :

- une intervention plus rapide pour favoriser le prompt rétablissement du travailleur blessé et la reprise de ses activités et de son travail;
- une plus grande disponibilité des services dans la province;
- une plus grande accessibilité aux services appropriés;
- une augmentation du contrôle et de l'évaluation des programmes;
- une amélioration de la communication entre les employeurs, les travailleurs blessés et les professionnels de la santé;
- des services de réadaptation intégrés et mieux structurés;
- une séparation nette entre les services de réadaptation et les services d'indemnisation, lesquels rendent des décisions relativement à l'admissibilité des travailleurs;
- une meilleure rentabilité à long terme.

GUIDE SUR LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

TABLE DES MATIÈRES

1^{re} partie : INTRODUCTION

2	Réadaptation médicale et professionnelle – Une approche globale
3	Réadaptation professionnelle – La nouvelle stratégie de la Commission
4	Justification législative des changements
4	Nouvelles obligations de la Commission
5	Nouvelles obligations des employeurs

2^e partie : LE PROCESSUS DE RÉADAPTATION

PROFESSIONNELLE

6	Personnes-cibles – Quel est votre rôle?
6	Responsabilités – Quel est le rôle de chacun?
7	Elaboration d'un plan de réadaptation professionnelle
7	Hierarchie des objectifs de retour au travail

3^e partie : RESSOURCES ET TECHNIQUES

8	Personnel du service de réadaptation professionnelle
8	• Agent de réadaptation professionnelle
8	• Conseiller en réadaptation sociale
8	• Spécialiste des programmes de travail modifié
9	• Agent de placement
9	• Consultant en placement
9	• Analyste du milieu de travail
9	Nouvelles techniques de réadaptation professionnelle
9	• Interviews sur les lieux du travail
9	• Augmentation des services d'évaluation et de formation
10	• Programmes de travail modifié
10	• Inscription des frais de réadaptation professionnelle dans le Relevé des coûts d'accidents

4^e partie : RENSEIGNEMENTS

11	Bureau central
11	Centre d'information
11	Bureaux régionaux
11	Bureaux locaux

GUIDE SUR LA READAPTATION PROFESSIONNELLE

RMP RMP RMP

SERVICES DE READAPTATION
MÉDICALE ET PROFESSIONNELLE

Workers' Compensation Board
Commission des accidents
du travail

